

Département
Loire-Atlantique
Arrondissement
Saint-Nazaire
Canton
Saint-Nazaire 2

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

Du Mercredi 25 septembre 2024

DEL_20240925_22

Nombre de Conseillers
En exercice
De présents
De votants

29
22
27

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt-cinq septembre,
Le Conseil Municipal de la commune de TRIGNAC étant réuni au lieu
ordinaire de ses séances, après convocation légale, sous la présidence
de Monsieur AUFORT, Maire

Objet :

**DELIBERATION
MODIFICATIVE
RELATIF À LA MISE
EN PLACE DE LA
PART DU CIA AU
SEIN DU RIFSEEP
POUR LES AGENTS
DE LA COMMUNE DE
TRIGNAC**

Etaient présents :

Claude AUFORT – Dominique MAHE-VINCE – Jean-Louis LELIEVRE
Laurence FREMINET - Gilles BRIAND – Emilie CORDIER
Hervé MORICE - Sébastien WAIRY – Myriam LEROUX
Stéphanie BURNEL (absente de 19h00 à 19h15) - Eric MEIGNEN
Denis ROULAND – Jean-Pierre LE CROM – Laurence DUPONT
Yannick BEAUVAIS (arrivé à 19h54) - Cécile OLIVIER
Marjorie GARCIA – Jessica NICOLAS – Thierno DIALLO
Brieg PICAULT - David PELON – Didier NOUZILLEAU - Alain DESMARS
(départ à 19h47)

Le Maire certifie que le
compte rendu de cette
délibération a été
affichée à la porte de
la Mairie le

26 septembre 2024

Et que la convocation
avait été faite le

18 septembre 2024

**Les conseillers ci-après avaient délégué leur mandat
respectivement :**

-
- Benoît PICHARD à Myriam LEROUX
- Magali MACE à Cécile OLIVIER
- Françoise HAFFRAY à David PELON
- Cécile NICOLAS à Didier NOUZILLEAU
- Alain DESMARS à Gilles BRIAND (à partir de 19h47)

Absents : Michel CONANEC -Aurélie LE GUNEHEC

Marjorie GARCIA a été nommé(e) pour remplir les fonctions de
secrétaire.

Exposé,

Le complément indemnitaire annuel est une prime facultative qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire. Cette prime facultative, intégrée au RIFSEEP, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Il est alors apprécié la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

La Municipalité de Trignac s'est engagée fin 2023, à la mise en application du CIA avec le lancement des groupes de travail et du dialogue social.

Un groupe de travail a été constitué, il était composé de 2 représentants des élus, 2 représentants du personnel agent, respectant la parité, de filières différentes, et de niveau hiérarchique différent.

Ce groupe de travail s'est réuni les 16 mai, 20 juin 2023 et le 18 juin 2024. Ces réunions de travail ont abouti sur la définition d'attribution d'une prime en fonction de critères d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, sur la qualification globale de la manière de servir et sur la répartition des niveaux de primes intégrant une enveloppe budgétaire cible.

Le Comité Social Territorial du 10 septembre 2024 a émis un avis favorable à l'unanimité,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

Vu la circulaire ministérielle NOR : RDFF1427139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P,

Vu la délibération du 12 décembre 2018 instaurant la mise en place du RIFSEEP pour les agents de la ville de Trignac,

Vu les délibérations des 4 juin 2020, 5 mai 2021 et 2 décembre 2021 venant compléter la délibération du 12 décembre 2018,

VU la délégation du Conseil Municipal au Maire en date du 10 juillet 2020,

VU l'avis de la commission administration générale en date du 09 septembre 2024,

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 10 septembre 2024,

1) Critères d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent retenus

Chaque agent, tous grades confondus, fait l'objet chaque année d'une évaluation par son responsable de service. Le CIA et pourra être attribué en fonction de 4 critères qui seront à coter (*) par rapport au niveau d'exigence normal au regard, du grade et de la fonction de l'agent.

A chacun des 4 critères, correspond une échelle de **cotation** (*) qui permettra une traduction de l'évaluation en valeurs numériques nécessaires à la détermination du niveau de prime à attribuer à l'agent

(*) Cette cotation n'est pas une notation mais la traduction arithmétique d'une appréciation en fonction de la définition associée. Exemple ci-dessous : Critère 1 : « L'agent répond avec quelques difficultés aux commandes, sans implication particulière » est coté **1** ou **4** selon qu'il est impliqué ou **très peu** impliqué.

Détermination des critères

Critère 1 – Exercice de ses fonctions : implication de l'agent dans son travail, qualité du travail, capacité d'organisation, disponibilité, autonomie, rigueur dans l'exécution des tâches, initiative, innovation, réactivité, dévouement, capacité à sortir du cadre, conscience professionnelle.

Résultats sur objectifs courants : quantité et qualité des résultats par rapport aux objectifs raisonnables affichés, ou implicites

Compétences professionnelles : analyse, synthèse, expressions écrite et orale, compétences techniques liées au poste, compétences générales.

Appréciation	Cotation	Définition associée à l'appréciation
Excellent	9-10	L'agent apporte à ses missions et son service une plus-value significative ; L'agent remplit ses missions au-delà de ses obligations Les résultats sont au-delà des objectifs et sont d'une qualité supérieure aux attentes
Bien/Normal	5-8	L'agent remplit bien ses missions conformément à sa fiche de poste. Les résultats sont satisfaisants
Insuffisant Ou Absent	1-4	L'agent ne répond pas aux commandes faites L'agent fait l'objet de sanction ou de rappels de sa hiérarchie Ses résultats ne répondent pas aux attentes L'agent est absent sur une période de 3 mois ou plus au cours de l'année de référence consécutifs ou non consécutifs.

Critère 2 - Comportement : savoir-être, travail en équipe, implication de l'agent dans le service, relations humaines, attitudes relationnelles, capacités de communication, capacité d'adaptation, conscience professionnelle.

Relationnel/Management : relationnel au travail, travail en réseau, activités de formateur, animation de réseau, capacité d'animation et de pilotage, capacité d'encadrement, autorité, capacité de vision, leadership, capacité à déléguer, à mobiliser, aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits, capacité à fixer des objectifs cohérents, à les évaluer, capacité à décider, capacité à valoriser les compétences et à faire grandir les agents en compétence

Appréciation	Cotation	Définition associée à l'appréciation
Excellent	9-10	L'agent se montre pro-actif et travaille facilement en équipe Il fédère et apporte une dynamique particulière Ses qualités relationnelles et/ou managériales sont affirmées et remarquables
Bien/Normal	5-8	L'agent est coopératif et sait s'adapter aux autres. Son relationnel est satisfaisant
Insuffisant ou absent	1-4	L'agent montre un esprit négatif Son relationnel est « volontairement » désagréable, Son relationnel est « limité »

Critère 3 - Résultats ou efforts sur sujets particuliers – Implication particulière dans un projet hors de l'ordinaire du poste : participation significative à un effort individuel ou collectif, ou à un projet de la collectivité, capacité à gérer le changement et/ou l'accompagner, formation à de nouvelles fonctions ou à de nouveaux processus de travail.

Appréciation	Cotation	Définition associée à l'appréciation
Excellent	9-10	L'agent est leader sur des missions transversales de la collectivité Il s'investit dans des missions transversales de la collectivité
Bien/Normal	5-8	L'agent participe à des missions transversales du service
Insuffisant ou absent	1-4	L'agent refuse de réaliser une mission qui n'est pas dans sa fiche de poste ou reste de manière restrictive sur sa fiche de poste

Critère 4 - Appréciation générale : appréciation globale (et subjective) à confronter entre le responsable de service, de pôle, avec le DST et avec le DGS

Appréciation	Cotation	Définition associée à l'appréciation
Excellent	9-10	L'agent est particulièrement investi dans ses missions. Il a un grand sens du service public et s'investit pleinement dans les politiques publiques et la vie du service
Bien/Normal	5-8	L'agent peut maintenir ou améliorer ses performances
Insuffisant ou absent	1-4	L'agent doit être « sanctionné » et un « contrat » doit être passé pour changer les choses. L'agent doit être accompagné pour s'améliorer

I. Répartition de l'enveloppe dédiée au CIA.

Le montant du Cia ne varie pas en fonction du grade ou des fonctions de l'agent, les niveaux de prime s'appliquent uniquement sur l'évaluation de l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

- Maximum 15 % de l'effectif pourra être classé en classe 1 : Excellent
- Maximum 80 % de l'effectif pourra être classé en classe 2 : Bien/Normal
- Minimum 5 % de l'effectif pourra être classé en classe 3 : Insuffisant ou absent

Les 15 % des agents concernés par la classe 1 « excellent » se répartiront comme suit :

- 1/3 maximum répartis sur des cadres
- 2/3 minimum répartis sur des agents

II. Détermination du montant du CIA

Typologie	Prime en Brut
Excellent	768
Bien/Normal	210
Insuffisant ou absent	0 €

III. Les bénéficiaires

Tout comme l'IFSE et conformément à la délibération du 12 décembre 2018 relative à la mise en place du RIFSEEP, les bénéficiaires du CIA sont :

- Tous les cadres d'emplois relevant du RIFSEEP.
- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel.
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné dès 3 mois d'ancienneté continue dans la collectivité, recrutés en raison des articles 3-1, 3-2, 3-3, 3-5, de l'article 38, 47 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifié
- Les agents contractuels en CDI, hors agents recrutés conformément à l'article 20 de loi 2005-843 du 26 juillet 2005 codifié à l'article L.1224-3 du code du travail suite à une reprise d'une entité privée.

Les agents contractuels de droit privé, les agents non titulaires recrutés dans le cadre des autres articles de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne sont pas concernés par le régime indemnitaire

IV. Modalité d'application et périodicité de versement

Le CIA étant adossé à l'entretien professionnel, il sera versé comme suit :

- Versement annuellement sur le salaire de décembre non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.
- Pour les agents partis de la collectivité (mutations, retraites...) le CIA sera versé au prorata du nombre de mois de présence dans la collectivité. Versement au mois de décembre également.
- Pour les agents nouvellement arrivés, le CIA sera versé au prorata du nombre de mois de présence dans la collectivité.
- Conformément aux dispositions générales du RIFSEEP, le CIA sera versé au prorata du temps de travail de l'agent.

V. Dispositions diverses

Cette délibération complète, les délibérations antérieures susvisées, relatives au régime indemnitaire.

VI. Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er décembre 2024

LE CONSEIL MUNICIPAL APRES EN AVOIR DELIBERE DECIDE

Article 1 : D'instaurer le complément indiciaire annuel tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.

Article 2 : D'autoriser le maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du CIA, dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3 : Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er décembre 2023.

Article 4 : De dire que cette délibération complète les délibérations antérieures susvisées.

Article 5 : Dit que la dépense est prévue et inscrite au budget de la ville chapitre 012 « Charges de personnel et frais assimilés ».

Article 6 : Autorise le Maire ou son représentant à signer tout document nécessaire à la réalisation de cette délibération.

Voix pour	27
Voix contre	0
Abstentions	0

Transmis à M. le Sous-Préfet le :
Reçu par M. le Sous-Préfet le :
Retour en Mairie le :
Publié ou affiché le :



Pour extrait conforme
Le Maire
Claude AUFORT

La marge d'appréciation reflète le degré de précision de l'évaluation réalisée (plus elle est faible et plus le degré de précision est important). De fait, elle est distincte du pouvoir de négociation du consultant.

Dès lors, le consultant peut, bien entendu, toujours vendre à un prix plus élevé ou acquérir à un prix plus bas sans nouvelle consultation du pôle d'évaluation domaniale.

10 - DURÉE DE VALIDITÉ

Cet avis est valable pour une durée de 18 mois.

Une nouvelle consultation du pôle d'évaluation domaniale serait nécessaire si l'accord* des parties sur la chose et le prix (article 1583 du Code Civil) n'intervenait pas ou si l'opération n'était pas réalisée dans ce délai.

**pour les collectivités territoriales et leurs groupements, la décision du conseil municipal ou communautaire de permettre l'opération équivaut à la réalisation juridique de celle-ci, dans la mesure où l'accord sur le prix et la chose est créateur de droits, même si sa réalisation effective intervient ultérieurement.*

En revanche, si cet accord intervient durant la durée de validité de l'avis, même en cas de signature de l'acte authentique chez le notaire après celle-ci, il est inutile de demander une prorogation du présent avis.

Une nouvelle consultation du pôle d'évaluation domaniale serait également nécessaire si les règles d'urbanisme, notamment celles de constructibilité, ou les conditions du projet étaient appelées à changer au cours de la période de validité du présent avis.

Aucun avis rectificatif ne peut, en effet, être délivré par l'administration pour prendre en compte une modification de ces dernières.

13 - OBSERVATIONS

L'évaluation est réalisée sur la base des éléments communiqués par le consultant et en possession du service à la date du présent avis.

Les inexactitudes ou insuffisances éventuelles des renseignements fournis au pôle d'évaluation domaniale sont susceptibles d'avoir un fort impact sur le montant de l'évaluation réalisée, qui ne peut alors être reproché au service par le consultant.

Il n'est pas tenu compte des surcoûts éventuels liés à la recherche d'archéologie préventive, de présence d'amiante, de termites et des risques liés au saturnisme, de plomb ou de pollution des sols.

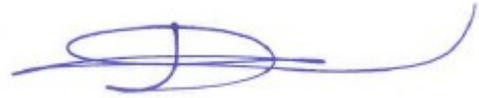
14 - COMMUNICATION DU PRÉSENT AVIS À DES TIERS ET RESPECT DES RÈGLES DU SECRET PROFESSIONNEL

Les avis du Domaine sont communicables aux tiers dans le respect des règles relatives à l'accès aux documents administratifs (loi du 17 juillet 1978) sous réserve du respect du secret des affaires et des règles régissant la protection des données personnelles.

Certaines des informations fondant la présente évaluation sont couvertes par le secret professionnel.

Ainsi, en cas de demande régulière de communication du présent avis formulée par un tiers ou bien de souhait de votre part de communication de celui-ci auprès du public, il vous appartient d'occulter préalablement les données concernées.

Pour le Directeur régional des finances
publiques



Dumond, Eric
Inspecteur des Finances Publiques